



Jämställdhet Genus Ledarskap

Jämlikhet – avser alla människors lika värde, dvs rättvisa förhållanden mellan alla individer och grupper i ett samhälle oavsett bakgrund.

Jämställdhet – avgränsas till förhållandet mellan kvinnor och män.

JGL handlar om jämställdhet!

Multidimensionell jämställdhet



Kön

Etnicitet

Religion eller annan
trosuppfattning

Socioekonomisk bakgrund - klass

Funktionshinder

Sexuell läggning

Könsidentitet

Ålder

Utbildningsbakgrund/nivå

Geografisk härkomst/bostadsort

Multidimensionell jämställdhet



Det handlar om en förståelse för att kvinnor och män består av individer och grupper som omfattas av andra aspekter än de som har med kön att göra – såsom könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

How is Gender Equality measured?

While no single measure fully captures gender equality, gaps in equality between men and women are examined with measures in four basic areas⁽⁷⁾:



Economic Participation
and Opportunity

Educational Attainment

Health and Survival

Political Empowerment

GDI

GEM

GII



143 out of 195
countries

guarantee equality between women and
men in their constitutions as of 2014



**YET, DISCRIMINATION AGAINST WOMEN
PERSISTS IN MANY AREAS, DIRECTLY AND
INDIRECTLY, THROUGH:**



laws and policies



gender-based stereotypes



social norms and practices

Gender equality before the law does not necessarily mean that women
in practice have equal opportunities

[View Full Infographic](#)

Mål för jämställdhetspolitiken

Prop 2005/2006:155



Övergripande mål:

*Kvinnor och män skall ha samma
makt att forma samhället och sina
egna liv.*

En jämn fördelning av makt och inflytande. Kvinnor och män ska ha samma rätt och möjlighet att vara aktiva medborgare och att forma villkoren för beslutsfattande.

Ekonomisk jämställdhet. Kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut.

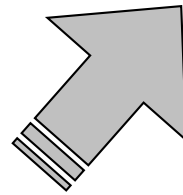
Jämställd utbildning. Kvinnor och män, flickor och pojkar, ska ha samma möjligheter och villkor när det gäller utbildning, studieval och personlig utveckling.

Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet. Kvinnor och män ska ta samma ansvar för hemarbetet och ha möjligheter att ge och få omsorg på lika villkor.

Jämställd hälsa. Kvinnor och män, flickor och pojkar, ska ha samma förutsättning för en god hälsa och erbjudas vård och omsorg på lika villkor.

Mäns våld mot kvinnor ska upphöra. Kvinnor och män, flickor och pojkar, ska ha samma rätt och möjlighet till kroppslig integritet.

Jämställdhet och jämlikhet
= **Målbild**
Red ut vilken vår
målbild är



Kunskap om
NULÄGET:
Ta reda på hur det ser
ut i verksamheten

Kunskap om
**GENUS,
JÄMSTÄLLDHET och
JÄMLIKHET**
Inhämta kunskap för
att förstå och tolka det
vi ser i verksamheten

Den kunskapsmässiga utgångspunkten för JGL är

Genusvetenskap

som har sociala konstruktioner av kön som fokus,
dvs

Genus - Att göra kön

Att göra kön



LIKHET – Aa

Enkönsmodell, kvinnor och män är mer lika än olika varandra, under 1700-talet kvinnan som "den lilla mannen"

OLIKHET – AB

Tvåkönsmodell, kvinnor och män som mer olika än lika varandra, under 1980-talet "Kvinnor från Venus män från Mars"

BÅDE OCH – likheter och olikheter samexisterar men har olika betydelse i olika sammanhang

Kön och genus – konstruerat eller naturligt?



Kön – biologisk kategori

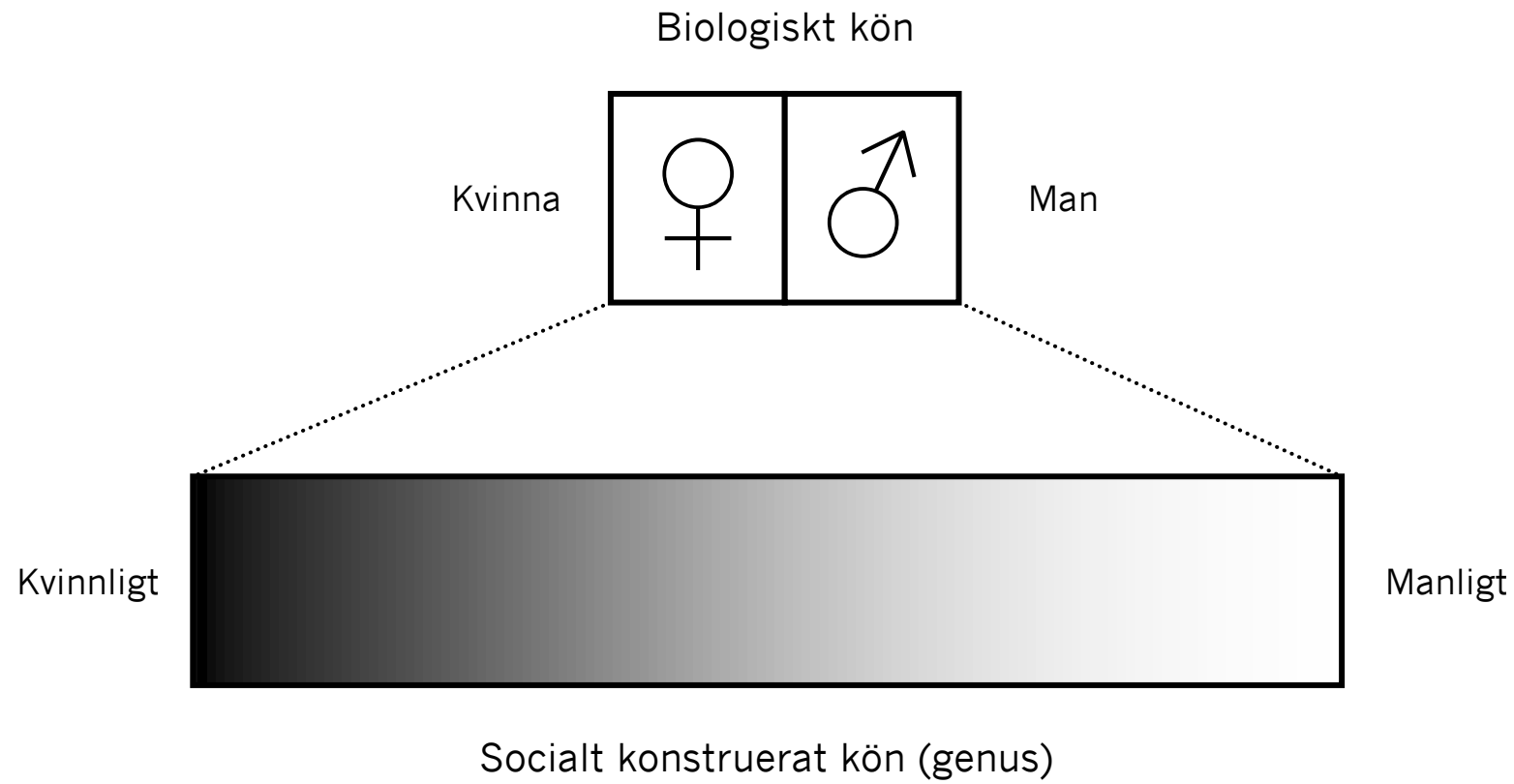
Man Kvinna

Genus

Sociala konstruktioner av biologiskt kön

Det kan innebära att män kan vara både kvinnliga och manliga, detta innebär att vad som tolkas som manligt respektive kvinnligt i olika sammanhang, historiska tider, kulturer osv är en social konstruktion.

En central dimension är fördelningen av makt, dvs det finns skillnader i hur kvinnor och män, kvinnligt och manligt värderas.



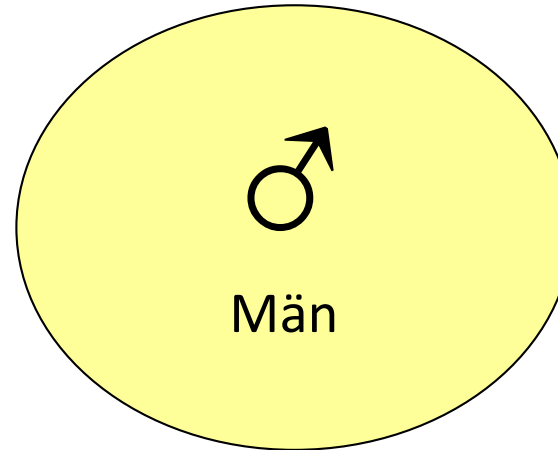
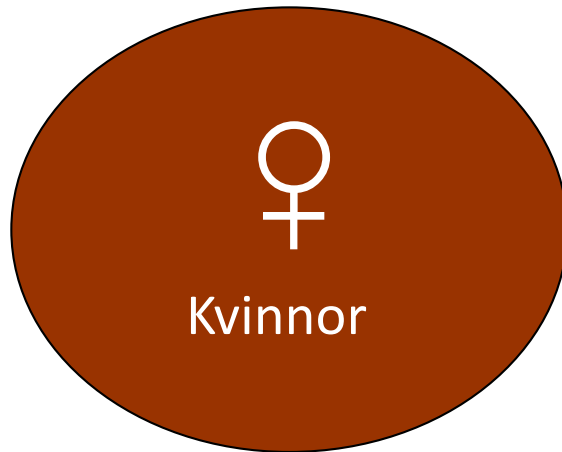
Kön – föränderligt eller stabilt?



Den biologiska könskategorin ses ofta som naturlig och opåverkbar.

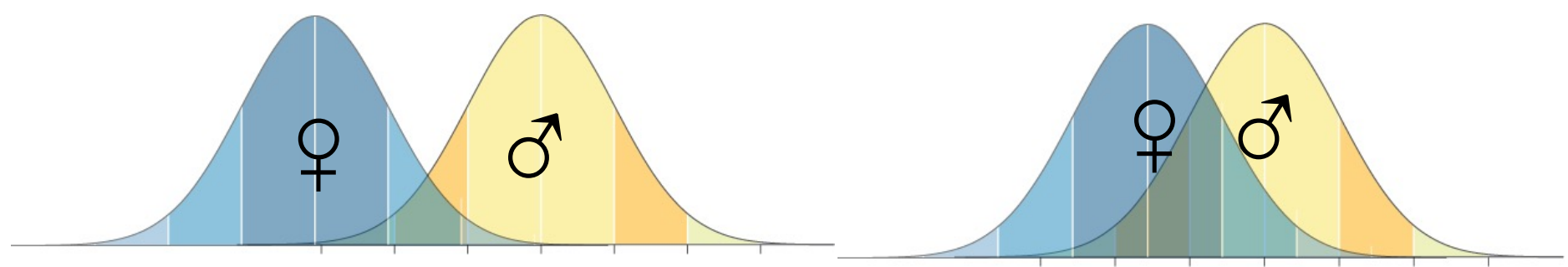
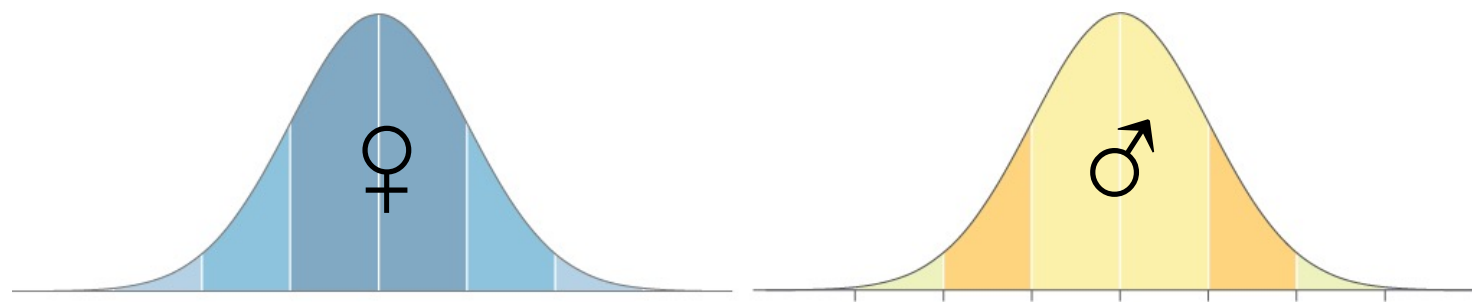
Men vår biologi omfattas också av sociala konstruktioner: *bantning, plastikoperationer, könsbyte, IVF (reproduktion).*

Lika eller olika



Två grupper helt skilda från varandra
i alla aspekter?

Vad är lika och olika?



Genus föränderligt eller stabilt ?



De sociala konstruktionerna av kön är föränderliga men samtidigt mycket normativa.

Att bryta mot sociala konstruktioner av kön kan för den enskilda individen få både positiva och negativa effekter

(pappas flicka och mammas pojke)



Makt kan definieras i termer av beroende/oberoende



Underordnade grupper görs ofta beroende av den överordnade gruppen

- Socialt
- Ekonomiskt
- Politiskt

Makt



Samtalsfrågor:

- Vad kan makt vara?
- Har jag makt? Hur har jag använt makt?
- Vilken maktutövning har jag upplevt?

”Makt” i ett brett perspektiv; fundera också på situationer där makt är kopplat till kön. Använd gärna det jämställdhetspolitiska målet:

”Kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv!”

Makt

Makt, *sociologiskt* och *filosofiskt* begrepp som beskriver möjligheten att efter egen *vilja* fatta *beslut* som rör en själv och andra människor.

Makt, något man har i förhållande till andra. Att en person eller grupp är i stånd att påverka en situation eller få något att hända som har betydelse för personens eller gruppens intressen. Även en persons/grupps förmåga att övervinna motstånd för att uppnå ett önskat mål eller resultat.

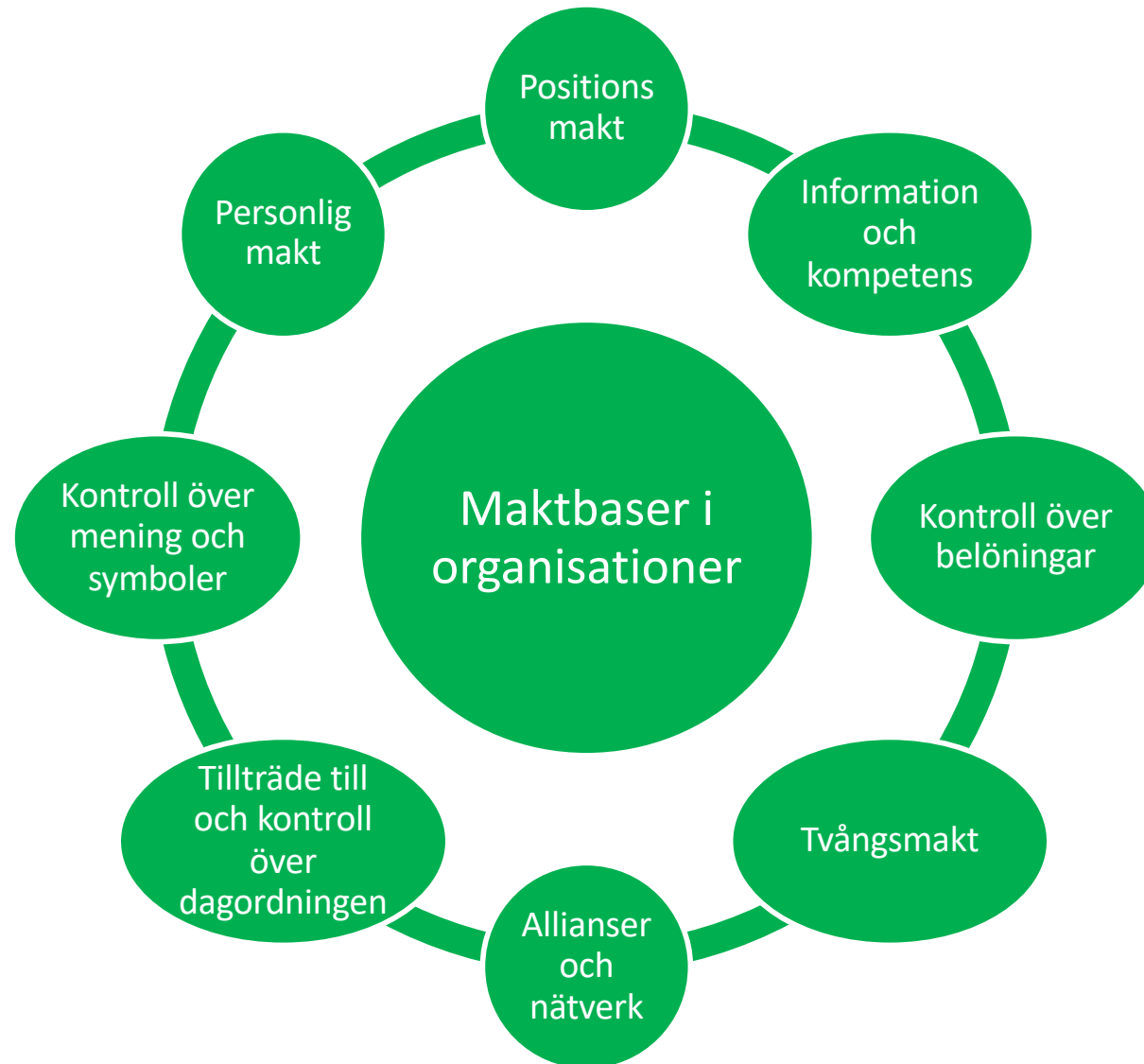
Maktbegreppet är i hög grad ett *relationsbegrepp*: Om A står i ett visst förhållande till B, kan man beskriva det som att A har makt över B. A och B kan vara individer, grupper, system och kostar m.m. För att A skall kunna utöva makt över B, måste det finnas förutsättningar för ett sådant maktutövande.

Att se och studera makt



Öppen makt	Makt över dagordningen	Tolkningsföreträde/privilegiet att utgöra normen
<p>Enkel och endimensionell Rätten att närvara Ex. politiken, rösträtt, representation, antal</p>	<p>Vilka frågor är intressanta att diskutera? Ex. Kvinnors villkor på arbetsmarknaden blir mer intressanta under högkonjunkturer.</p>	<p>Rösträtt – kvinnlig rösträtt Litteratur – kvinnolitteratur Fotboll – damfotboll Företagande – kvinnligt företagande Läkare – kvinnlig läkare Sjuksköterska – manlig skjutsköterska Ledarskap – kvinnligt ledarskap</p>

8 maktbaser i organisationer



Maktbaser



Maktbas

- **Positionsmakt**
Formell position i en struktur och/eller hierarki med tillhörande mandat och befogenheter.
- **Information och kompetens**
Den som besitter information och eller kompetens som behövs för att lösa uppgifter.

Kön

Chefer
Ledande politiska uppdrag

Koppling positionsmakt
Utvecklingsmöjligheter

Maktbaser



Maktbas

- Kontroll över belöningar
möjligheten att de facto
kunna erbjuda jobb, pengar,
(politiskt) stöd, eller andra
sorters belöningar.
- Tvångsmakt
Förmågan att begränsa,
blockera, störa och straffa.

Kön

- Koppling positionsmakt och
nätverk
- Föremål för
maktutövningen

Maktbaser



Maktbas

- **Allianser och nätverk**
För att få saker gjorda i organisationer måste man jobba sig fram genom ett komplext nätverk av individer och grupper. Med vänner, anförvanter och allierade går det lättare.
- **Tillträde till och kontroll över dagordningen**
Beslut fattas baserat på dagordning och vem som talar för de punkter som presenteras. Icke närvarande frågor eller intressenter beaktas ej.

Kön

- Män – i ”offentlig” miljö
- Kvinnor – i ”privat” miljö
- Vems villkor och förutsättningar tas tillvara?
- Ex jämställdhetsfrågan

Maktbaser



Maktbas

- **Kontroll över mening och symboler**

Makt är kunskap genom att vara i en position så att man kan definiera vad som är norm, rätt och fel, rimligt och omöjligt, kvinnligt och manligt.

- **Personlig makt**

Individer med karisma, energi, styrka, politisk och verbal förmåga.

Kön

- Vad och hur kvinnor och män ska göra och vara
- Vem uppfattas som trygg och pålitlig?

Härskartekniker



- Osynliggörande.
- Förlöjligande.
- Undanhållande av information.
- Dubbelbestraffning.
- Påförande av skuld och skam.

Härskartekniker



- Reflektioner?
- Egna exempel?
- Vem?

Genus inordnas i system enligt två principer



1. Isärhållande – det kvinnor gör/bör, gör/bör inte män och vice versa
2. Mannen som norm – där män finns, finns makt, inflytande, tolkningsföreträdare

Jämställdhet

- fluga eller faktum?

Etiskt/politiskt fokus
(jämställdhet)

Fokus på
likheter mellan
könen

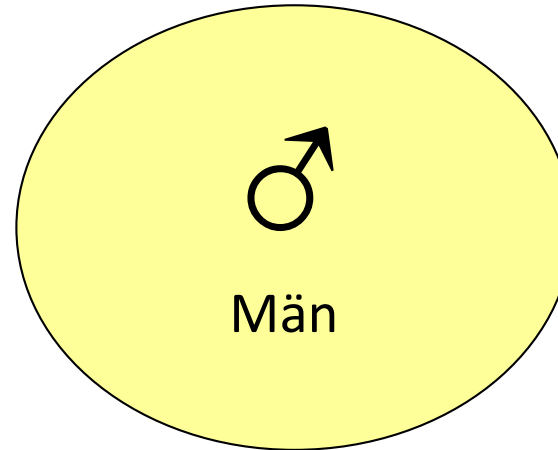
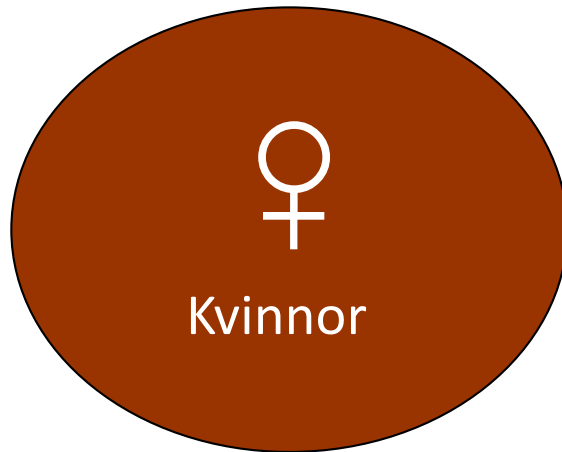
Lika möjligheter	Alternativa värden
Meritokrati	Speciella bidrag

Fokus på
skillnader
mellan könen

Fokus på organisatorisk
effektivitet

Fyra argument för kvinnor i organisationer/ledarskap

Lika eller olika



Två grupper helt skilda från varandra
i alla aspekter?

Under ytan- finansiärers föreställningar



- Föreställningar om företagande kvinnor:
 1. är försiktiga,
 2. endast behöver små medel,
 3. är verksamma i "fel" branscher som är icke-finansieringsbara och saknar tillväxtpotential.
- Föreställningar om företagande män:
 1. vågar satsa,
 2. behöver stora medel,
 3. är verksamma i "rätt" branscher som är finansieringsbara och har tillväxtpotential.

Föreställning 1: Försiktig - Vågar satsa



- Kvinnor ses som mer försiktiga, vågar inte ta stora lån och göra stora investeringar medan män vågar satsa och ta för sig:
 - *”...hon är ju försiktig som kvinnor ofta är och hon tar det lite försiktigt och törs inte...”*
 - *”Hon är väldigt försiktig i det hon gör och vågar inte...”*.

Föreställning 2: Räcker med små medel



- Det räcker med att finansiera företagande kvinnor med små medel
 - *”det kan räcka med att genom små medel bidra till stimulanseffekt för kvinnor – de är inte beredda att satsa så mycket och då räcker det med små medel...”*
- Kvinnor hänvisas ofta till mikrofinansieringsformer.

Föreställning 3: Där finns tillväxt



Föreställning att företagande kvinnor inte driver tillväxtföretag och därför är företagen inte finansierbara

- *”De här levebrödsföretagen, det är inte dem vi vill finansiera och många gånger så drivs de här företagen av kvinnor.”*
- *”Vi ska finansiera där vi ger störst nytta och då ska sådana företag prioriteras först och det är inte levebrödsföretagen som gör störst nytta.”*

Föreställning 3: Där finns tillväxt



- Föreställning att företagande kvinnor är verksamma i "fel" bransch
 - *"Kvinnor är välrepresenterade inom vissa branscher som vi inte är benägna att bevilja finansiering till"*
 - *"Vi finansierar investeringar i de branscher som oftast är kapitalintensiva och där det är stora investeringar som ska göras, och där finns det är inte samma representation av kvinnor."*
 - *"Det är ett faktum att företagande kvinnor är i fel branscher."*
- Föreställning att män driver företag i "rätt" bransch.
 - *"Men den egentliga kärnan är ju att många män driver företag som kan få finansiering"*

Föreställning 3: Där finns tillväxt



Branschtillhörighet har en avgörande betydelse för tillgång till offentlig finansiering.

Konsekvens: normen är att satsa på män då de anses vara finansierbara då de tillhör "rätt" branscher och tillväxtbranscher.

Upprepade studier visar att:

- Den största delen av företag som drivs av kvinnor och män finns i tjänstebranschen
- Kvinnor och män driver företag i alla branscher, men i olika omfattning.

Detta visar att föreställningen att kvinnor är verksamma i "fel" branscher och män i "rätt" branscher kan ifrågasättas.

Prestationer i kvinnors och mäns företagande



- Det råder inga skillnader i storlek, tillväxt, prestationsnivå, finansiell risk eller betalningsförmåga mellan företagande kvinnor och män som sökt sig till det företagsfrämjande systemet mätt genom nyckeltalen:
 - nuvarande omsättning
 - antal anställda,
 - omsättningstillväxt
 - anställningstillväxt
 - soliditet,
 - likviditet,
 - resultat (EBITDA),
 - skuldsättningsgrad. (n=213)

Entreprenöriell potential i ansökningar



- De signaler som företagande kvinnor och män sänder innehåller lika hög grad av uttryck för entreprenöriell potential (såsom i termer av innovation, proaktivitet, autonomi, risk).
- Företagande män och kvinnor skiljer sig inte åt i hur texten i ansökningarna uttrycker entreprenöriell potential.
- Kvinnors och mäns ansökningar utgör inte grund för olika föreställningar om den entreprenöriella potentialen i kvinnors och mäns företagande.
- Trots detta bedömer finansiärerna företagande mäns entreprenöriella potential högre än företagande kvinnors.
(n=213)

Hur går snacket bland finansiärer?



Den riktiga entreprenören:

- man
- inte kvinna.

Hur går snacket bland finansiärer?



1. Identitet i snacket

- Män ges en *identitet* som *entreprenör, företagare, innovatör, uppfinnare*. Tex:
 - ”Han är en företagare”
 - ”Han är verkligen en entreprenör”
 - ”Här är en entreprenör”
- Vanligtvis får företagande kvinnor *identiteten ”hon”*.
- Fåtal gånger med identitet ”företagare”.
- Kvinnor tillskrivs inte identitet entreprenör eller uppfinnare överhuvudtaget.

Hur går snacket bland finansiärer?



3. Samma attribut – olika innebörd i snacket

- Försiktig
 - positivt för män för då är de sansade
 - negativt för kvinnor eftersom de inte vågar.
- Ung
 - Unga företagande män diskuteras ofta som ***”unga och lovande”***.
 - Unga kvinnor - diskuteras ofta som ***bra för statistiken, oerfarna eller med bristande kunskap om affärsbegrepp.***

Hur går snacket bland finansiärer?



4. Allmängiltigt och oklart eller detaljerat och klart i snacket

	RIKA II – under ytan	
	Positiva	Negativa
Kvinnor	Allmängiltiga attribut	Detaljerade attribut
Män	Detaljerade attribut	Allmängiltiga attribut

Under ytan - Hur går snacket bland finansiärer?



5. Superlativ i snacket

- Män beskrivs med mer superlativ än kvinnor. Ex:
 - ”våldigt duktig entreprenör”
 - ”otroligt på gång”
 - ”våldigt driven”
 - ”jätteduktig i sin profession”
 - ”våldigt imponerande kompetens”
 - ”jättemycket idéer”
 - ”riktigt duktiga sett ur ett världsperspektiv”
 - ”våldigt imponerande vad han har gjort”
 - ”gjort ett jättenoga arbete”
 - ”jättestort socialt nätverk”
 - ”jättebra person som driver”
 - ”våldigt driven i sig själv”

Hur går snacket bland finansiärer?



6. Passiv – Aktiv form i snacket

- Kvinnor beskrivs i mer passiv form **”är och har”**
- Män beskrivs i mer aktiv form **”gör och kan”**.
- Ex. företagande kvinnor;
 - ”Hon har mycket för sig”
 - ”Hon har flera uppdrag”
 - ”Hon är ett känt namn”.
- Ex. företagande män:
 - ”Han kan försörja sig på det här”,
 - ”Han gör sig känd”,
 - ”Han gör väldigt stor satsning”,
 - ”Han kan nyttja sitt nätverk”.

Hur går snacket bland finansiärer?



7. Innovation och utveckling i snacket

- Unikhet diskuteras endast för mäns företagande:
 - ”Unik teknik”,
 - ”Unik tjänst,
 - ”Unikt koncept”
 - ”Unik råvara”.
- Män gestaltas som proaktiva och idékläckare, ex
 - ”Han har fått en genialisk ide”,
 - ”Han har förädlat iden”,
 - ”han har miljoner idéer i huvudet”
 - ”Han har jättemycket idéer”

Sammantagna resultat

- Olika föreställningar om kvinnor och mäns företagande som kan ifrågasättas
- Ingen skillnad i ex. tillväxt och prestation
- Ingen skillnad i signaler som sänds om entreprenöriell potential
- Ändå uppfattas entreprenöriell potential olika
- Relateras till gestaltning av kvinnor och män i snacket -7 strukturer som visar föreställningen att den riktiga entreprenören är en man och inte en kvinna

Representation – antalets betydelse



Grupp/kategori	Enhetlig grupp	Skev grupp (Skewed Group)	Lutande grupp (Tilted group)	Balanserad grupp (SCB def)
Kännetecken	Alla tillhör samma kategori	En kategori dominerar numerärt den andra	Fördelningen/distributionen är mindre extrem (kan skapa allierade)	Numerärt balanserad
Fördelning	100 : 0	≥ 85 : 15	≥ 65 : 35	60 : 40
Numerärt underlägsen grupp:	----	Symbol (Tokens)	Minoritet	

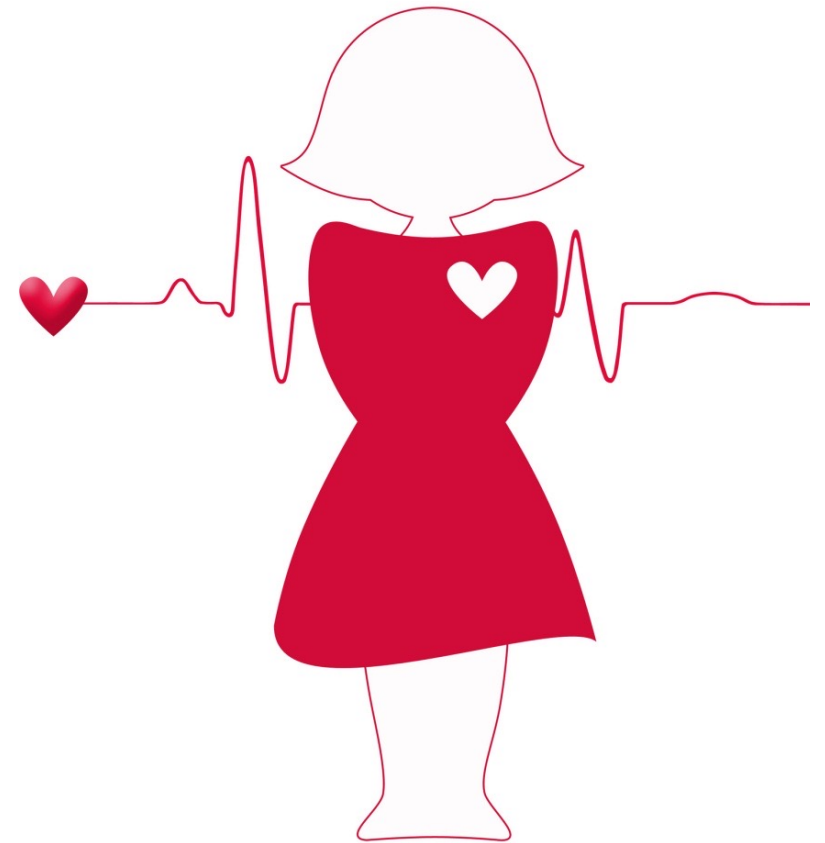
Gruppen “tokens” kan bestå av enbart en medlem. En utgångspunkt är att gruppinteraktionen i en “skev” grupp är mycket begränsad. I en “skev” grupp är interaktionen inom gruppen starkt influerad av den dominerande gruppens föreställningar om “tokens”, dvs mäns stereotypa föreställningar om kvinnor. (Moss-Kanter)

Antalet betydelse & Hälsa



Antalet kvinnor och män får betydelse för hälsan:
Både kvinnor och män har mer likartad hälsoprofil i numerärt jämställda organisationer

Kvinnor är mer än dubbelt så ofta långtidssjukrivna i mansdominerade organisationer



Antalets betydelse för karriär- och yrkesval



Nationalekonomiska studier visar att begåvning svarar för ca 10-30% av individens karriär och yrkesval.

En större del förklaras av

genusaspekter,

dvs kvinnor och män söker sig till områden där det finns fler av "samma sort"



Antalet betydelse & vård av barn (föräldraledighet + VAB)



Studier från Folkhälsoinstitutet visar att
Kvinnors och mäns hälsoprofil är mer lika vid
jämställd fördelning av vård av barn

